



2009-2010

Annual Report

Office of
Human Resources

2009-2010

Rapport annuel

Bureau des
ressources humaines

2009-2010 Annual Report

Published by:

Office of Human Resources
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada
<http://www.gnb.ca/0163>

November 2010

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Binding:

Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-451-3 (print edition)
ISBN 978-1-55471-452-0 (online edition)
ISSN 1703-5058 (print edition)
ISSN 1703-5066 (online edition)

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2009-2010

Publié par :

Bureau des ressources humaines
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada
<http://www.gnb.ca/0163>

Novembre 2010

Couverture :

Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :

Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-451-3 (version imprimée)
ISBN 978-1-55471-452-0 (version en ligne)
ISSN 1703-5058 (version imprimée)
ISSN 1703-5066 (version en ligne)

Imprimé au Nouveau-Brunswick

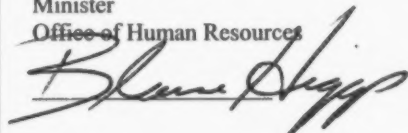
The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the Annual Report of the
Office of Human Resources, Province of New Brunswick,
for the fiscal year April 1, 2009, to March 31, 2010.

Respectfully submitted,

Blaine Higgs
Minister
Office of Human Resources

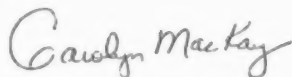


The Honourable Blaine Higgs
Minister
Office of Human Resources
Fredericton, N.B.

Mr. Minister:

I am pleased to present the Annual Report describing
operations of the Office of Human Resources for the
fiscal year 2009-2010.

Respectfully submitted,



Carolyn MacKay
Deputy Minister
Office of Human Resources

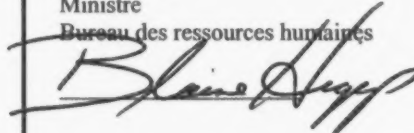
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du
Bureau des ressources humaines de la province du
Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1^{er}
avril 2009 au 31 mars 2010.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur,
l'assurance de ma très haute considération.

Blaine Higgs
Ministre
Bureau des ressources humaines



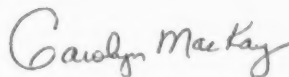
L'honorable Blaine Higgs
Ministre
Bureau des ressources humaines
Fredericton (N.-B.)

Monsieur le Ministre,

Je suis heureuse de vous soumettre le présent rapport
annuel du Bureau des ressources humaines pour l'année
financière 2009-2010.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma
haute considération.

La sous-ministre du Bureau des ressources humaines,



Carolyn MacKay

Table of Contents

Office of Human Resources	5
• Mission	5
• Mandate	5
• Year in Review	7
• Organizational Chart	9
• Statutes Related to the Office of Human Resources ...	10
• Financial Information	11
• Official Language Complaints	12
• <i>Public Interest Disclosure Act</i>	12
 Areas of Focus	 13
• Collective Bargaining and Casual Workers	13
• Pay Equity	17
• Corporate Human Resource Plan	17
• HR Policies, Programs and Initiatives	19
 • NBCC Governance	 25
• Pensions and Benefits Governance and Risk Management	 26
• Genesys Project Phase II	28
• Internal Service Alignment	30
• Budget Restraint Response	31
• Effective Organization	32
 Table 1: Pension Plans	 34
Table 2: Non-Pension Benefits Summary	35
Table 3: Competitions by Department	37
Chart 1: Total Pension Administration Cost per Total Client	 38

Table des matières

Bureau des ressources humaines	5
• Mission	5
• Mandat	5
• Bilan de l'année	7
• Renseignements financiers.....	9
• Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines	10
• Renseignements financiers.....	11
• Plaintes relatives aux langues officielles.....	12
• <i>Lois sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	12
 Secteurs d'intervention privilégiés	 13
• Négociation collective et employés occasionnels	13
• Équité salariale.....	17
• Plan général des ressources humaines.....	17
• Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines	 19
• Gouvernance du CCNB	25
• Gouvernance et gestion des risques – pensions et avantages sociaux.....	 26
• Projet Genesys – Phase II	28
• Adaptation des services internes.....	30
• Réponse aux restrictions budgétaires	31
• Organisation efficace	32
 Tableau 1 : Régimes de retraite	 34
Tableau 2 : Résumé des autres avantages sociaux.....	35
Tableau 3 : Concours par ministère	37
Graphique 1 : Coût d'administration total par groupe total de clients.....	 38

Office of Human Resources

Mission

The mission of the Office of Human Resources (OHR) is:

To provide leadership and services that promote excellence in the New Brunswick Public Service

Mandate

The mandate is to:

- Provide strategic direction and advice related to government-wide human resource policies and practices;
- Develop and implement innovative corporate human resource policies and initiatives; and
- Fullfill legislative and delegated responsibilities for recruitment, compensation, pensions and benefits, employee development and labour relations.

The department's responsibility extends to Part I (departments), Part II (school districts), Part III (health sector) and, in some instances, Part IV (crown corporations).

OHR is divided into the following program areas:

Bureau des ressources humaines

Mission

La mission du Bureau des ressources humaines (BRH) est la suivante :

Assurer un leadership et fournir des services qui favorisent l'excellence au sein des services publics du Nouveau-Brunswick

Mandat

Son mandat est le suivant :

- Fournir une orientation stratégique et des conseils en ce qui concerne les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines à l'échelle du gouvernement;
- Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des initiatives innovatrices en matière de ressources humaines pour l'ensemble du gouvernement; et
- S'acquitter des responsabilités législatives et déléguées en ce qui a trait au recrutement, à la rémunération, aux pensions et aux avantages sociaux, au perfectionnement des employés et aux relations de travail.

La responsabilité du BRH s'étend à la partie I (ministères), à la partie II (districts scolaires), à la partie III (secteur de la santé) et, parfois, à la partie IV (corporations de la Couronne).

Le BRH comporte les secteurs de programme suivants :

Employee Relations

The Employee Relations division is responsible for overseeing collective bargaining and labour relations for a number of public service employee groups, and for compensation and the classification of positions within the public service.

Human Resource Strategy and Programs

The Human Resource Strategy and Programs division is responsible for providing corporate human resource programs and services in the areas of staffing, development and human resources policies to attract and develop talent in the public service. The division is also responsible for programs related to Official Languages and Workplace Equity and Diversity in the public service, and the New Professionals Initiative.

Pension and Employee Benefits

The Pension and Employee Benefits division is responsible for managing a number of pension and employee benefit programs for employees and retirees of Parts I, II, III and IV of the public service.

Relations avec les employés

La Division des relations avec les employés est responsable de la supervision des négociations des conventions collectives et des relations de travail pur un grand nombre de groupes d'employés dans les services publics. Elle est aussi responsable de la rémunération et de la classification de postes des services publics.

Stratégie et programmes en ressources humaines

La Division de la stratégie et des programmes de ressources humaines et chargée de fournir des programmes et des services ayant trait à la dotation en personnel, au perfectionnement et aux politiques sur les ressources humaines en vue d'attirer et de développer les talents dans les services publics. La Division est également responsable des programmes ayant trait aux langues officielles, à l'équité au travail et à la diversité dans les services publics et de l'Initiative pour les nouveaux professionnels.

Pensions et avantages sociaux des employés

La Division des pensions et avantages sociaux des employés est responsable de la gestion d'un grand nombre de programmes de pensions et d'avantages sociaux pour les employés et les retraités des Parties I, II, III et IV des services publics.

Year in Review

The Office of Human Resources undertook a number of noteworthy initiatives during the 2009-2010 fiscal year:

Noteworthy events from this year include:

- The launch of *Building Tomorrow's Public Service Today*, a three-year Corporate Human Resource Plan for Part I of the New Brunswick public service ;
- The creation of the New Professionals Initiative, a program that ensures new professionals in Part I with less than five years of service receive the tools they need to succeed as new public servants;
- The finalization of changes to the *Civil Service Act* that will reduce overhead costs, eliminate administrative inefficiencies, and result in a faster hiring process for government departments represented by Part I of the public service;
- The introduction of *An Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, which provides collective bargaining rights to casual workers;
- The introduction of *An Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, which allows Crown Lawyers to form a union and bargain collectively;

Bilan de l'année

Le Bureau des ressources humaines a mis en œuvre plusieurs initiatives dignes de mention au cours de l'exercice 2009-2010 :

Parmi les activités dignes de mention de cette année, notons :

- Le lancement du plan général triennal des ressources humaines pour la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, intitulé *Construire aujourd'hui la fonction publique de demain*.
- La création de l'Initiative pour les nouveaux professionnels, un programme destiné à perfectionner les nouveaux employés de la Partie I disposant de moins de cinq années de service et à les équiper des outils dont ils ont besoin pour réussir dans leurs fonctions.
- La finalisation des modifications de la *Loi sur la Fonction publique*, qui permettra de réduire les frais généraux, d'éliminer les manques d'efficacité administrative et qui permettra de mettre en place un processus d'embauche plus rapide pour les ministères représentés par la Partie I du service public.
- L'introduction de la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui accorde des droits de négociation collective aux travailleurs occasionnels.
- L'introduction de la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui accorde aux avocats de la Couronne le droit de fonder un syndicat et de négocier collectivement.

- Provided advice to the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour regarding the impact on employees resulting from the transfer of NBCC/CCNB to Part IV of the public service;
- The completion of a joint job evaluation study with the Engineering & Field Group, affecting approximately 370 employees;
- The completion of a joint job evaluation study with the Technical Inspection, Laboratory & Medical Group, affecting approximately 260 employees; and
- The completion of a joint job evaluation study with the Nurses, Part III Group, and the Nurse Managers & Nurse Supervisors Group, affecting approximately 7,000 employees.

This annual report will review the above initiatives in more detail, and outline the areas of focus that OHR has identified for the year in question.

The financial section of the report reflects the management of programs and services within funding allocated for the fiscal year.

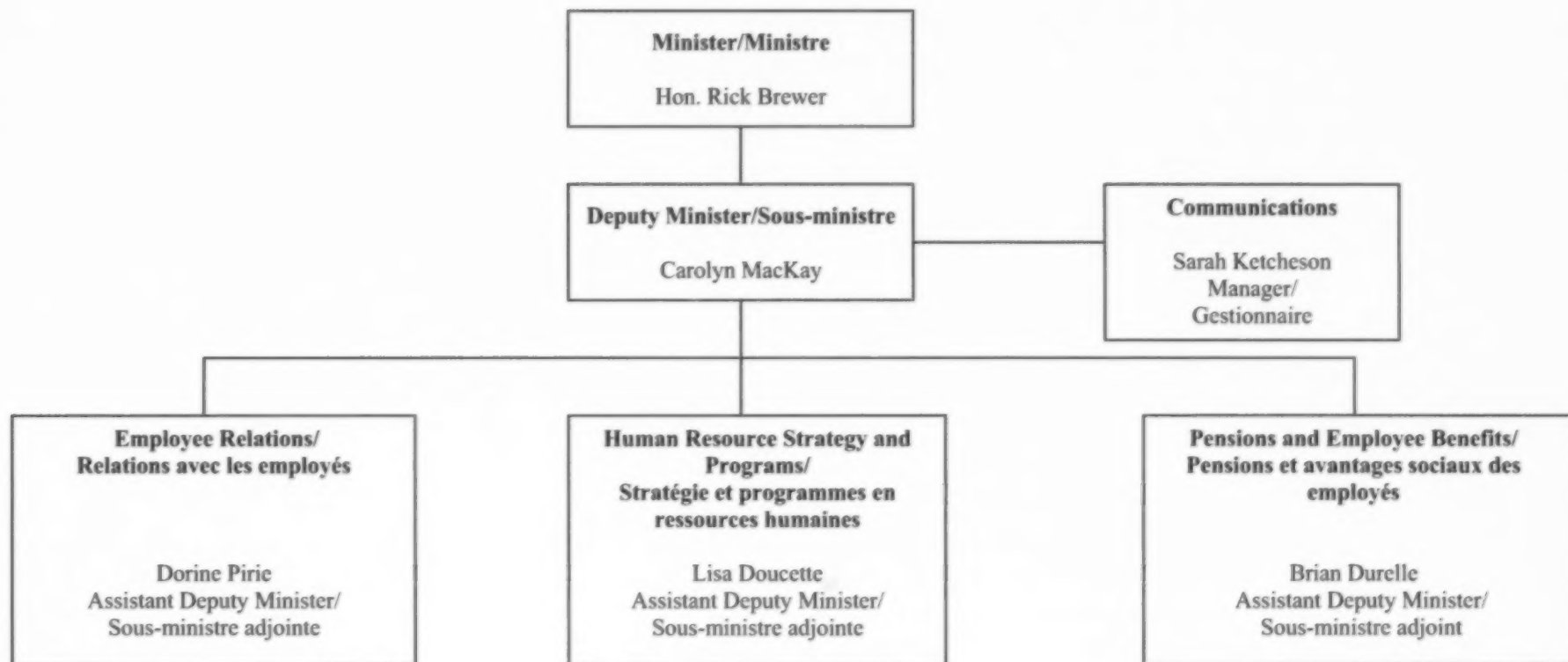
- L'offre de conseils au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, portants sur l'incidence du transfert de CCNB/NBCC à la Partie IV du service public sur les employés.
- La finalisation d'une évaluation conjointe des postes, menée en collaboration avec le groupe des techniciens et des technologistes des travaux de génie, qui concerne environ 370 employés.
- La finalisation d'une évaluation conjointe des postes, menée en collaboration avec le groupe des inspecteurs techniques et du personnel de laboratoire et médical, qui concerne environ 260 employés.
- La finalisation d'une évaluation conjointe des postes, menée en collaboration avec les infirmières, le groupe de la Partie III et le groupe des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes, qui concerne environ 7 000 employées.

Le rapport annuel examinera en détail les initiatives décrites plus haut et donnera un aperçu des secteurs d'intervention privilégiés au cours de l'exercice visé.

La section financière du rapport rend compte de la gestion des programmes et des services dans les limites du financement accordé pour l'exercice.

OFFICE OF HUMAN RESOURCES / BUREAU DES RESSOURCES HUMAINES

March 31, 2010 / le 31 mars 2010



Statutes related to the Office of Human Resources

- *Financial Administration Act* – responsibilities pursuant to Section 5(c)(e); and Section 6(1)(2)
- *Public Service Labour Relations Act*
- *Civil Service Act*

Additional Statutes

Statutes related to Human Resources under the jurisdiction of the Minister of Finance in the role of Chairman of the Board of Management are as follows:

- **Pension Acts**
 - ♦ *Public Service Superannuation Act*
 - ♦ *Teacher's Pension Act*
 - ♦ *Members Superannuation Act*
 - ♦ *Members Pension Act*
 - ♦ *Provincial Court Act* (Section 15-17)
 - ♦ *Ombudsman Act* - Pension Provisions, subsection 2(4)
 - ♦ *Provincial Court Judges Pension Act*
 - ♦ *Special Retirement Program Act* (1985 Early Retirement Program)
- *Pay Equity Act*
- *Human Rights Act*

Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines

- *Loi sur l'administration financière* – responsabilités conformément aux alinéas 5c) et 5e); et aux paragraphes 6(1) et 6(2)
- *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*
- *Loi sur la Fonction publique*

Autres lois

Voici les lois liées aux ressources humaines qui relèvent de la compétence du ministre des Finances à titre de président du Conseil de gestion :

- **Lois sur les régimes de pension**
 - ♦ *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*
 - ♦ *Loi sur la pension de retraite des enseignants*
 - ♦ *Loi sur la pension de retraite des députés*
 - ♦ *Loi sur la pension des députés*
 - ♦ *Loi sur la Cour provinciale* (articles 15 à 17)
 - ♦ *Loi sur l'Ombudsman* – dispositions sur la pension, paragraphe 2(4)
 - ♦ *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*
 - ♦ *Loi sur le régime spécial de retraite* (programme de retraite anticipée de 1985)
- *Loi sur l'équité salariale*
- *Loi sur les droits de la personne*

Financial Information**Fiscal Year Ending March 31, 2010****Human Resource Management
(\$000)**

	2009-10 Budget	2009-10 Actual
Personal Services	8,078.1	7,432.2
Other Services	9,513.1	9,032.7
Materials and Supplies	84.5	69.2
Property and Equipment	214.9	237.0
Contributions and Grants	6.4	-
Recoveries	<u>(12,494.0)</u>	<u>(11,494.0)</u>
TOTAL	<u>\$5,403.0</u>	<u>\$5,277.1</u>

The department was underspent by \$125.9.

Renseignements financiers**Année financière terminée le 31 mars 2010****Gestion des ressources humaines
(000 \$)**

	Budget 2009-2010	Montants réels 2009-2010
Services personnels	8 078,1	7 432,2
Autres services	9 513,1	9 032,7
Fournitures et approvisionnements	84,5	69,2
Biens et matériel	214,9	237,0
Contributions et subventions	6,4	-
Recouvrements	<u>(12 494,0)</u>	<u>(11 494,0)</u>
TOTAL	<u>5 403,0 \$</u>	<u>5 277,1 \$</u>

Le ministère a un excédent budgétaire de 125,9 \$.

Official Language Complaints

It is OHR's objective to actively offer and provide quality services to members of the public in their official language of choice.

We are pleased to state that during the 2009-2010 fiscal year no complaints were received from the Office of the Commissioner of Official Languages relating to services provided by the Office of Human Resources.

Public Interest Disclosure Act

The *Public Interest Disclosure Act* applies to wrongdoings in or related to the public service and requires that each Department state in an annual report the number of disclosures received and information about the investigations of reported wrongdoings. OHR received no disclosures of wrongdoings as of March 31, 2010.

Plaintes relatives aux langues officielles

Le BRH a pour objectif d'offrir activement et de fournir des services de qualité aux citoyens dans la langue officielle de leur choix.

Nous sommes heureux de signaler que, durant l'année financière 2009-2010, nous n'avons reçu aucune plainte du Bureau du commissaire aux langues officielles se rattachant aux services qu'offre le Bureau des ressources humaines.

Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public* s'applique aux méfaits commis au sein de la fonction publique, ou relativement à celle-ci, et exige que chaque ministère dévoile dans un rapport annuel le nombre de divulgations reçues et les informations sur les enquêtes menées sur les méfaits signalés. Le BRH n'a reçu aucune divulgation de méfaits au 31 mars 2010.

Areas of Focus 2009-2010

The Office of Human Resources identified 10 areas of focus for 2009-2010. The following is a detailed description of these areas, and the progress we have made over the year in question.

Collective Bargaining and Casual Workers

Goal: To provide fair and affordable compensation consistent with the province's fiscal framework, and to ensure fair and equitable terms and conditions of employment for casual employees.

The government is committed to managing the public service wage bill. The Office of Human Resources, Board of Management and the Department of Finance each have their roles to play to ensure a fair and affordable wage bill for the province.

OHR ensures non-bargaining pay reviews and collective agreements are consistent with the government's compensation policy. Our goal is to provide expertise, information and advice to government to ensure compensation requirements are accommodated within the fiscal framework of the province.

During fiscal 2009-2010, negotiations were underway with seven bargaining groups representing more than 10,000 employees. These groups included: Court Stenographers, Highway Workers, Social Workers, Teachers Assistants, Hospital Technicians, and Hospital Professionals.

Secteurs d'intervention privilégiés en 2009-2010

Le Bureau des ressources humaines a défini 10 secteurs d'intervention privilégiés pour l'exercice de 2009-2010. La section qui suit fournit une description détaillée de ces secteurs et fait état des progrès réalisés au cours de l'exercice visé.

Négociation collective et employés occasionnels

Objectif : Offrir une rémunération juste et abordable qui est conforme à la capacité financière du gouvernement, et s'assurer que les conditions d'emploi des employés occasionnels sont justes et équitables.

Le gouvernement s'est engagé à gérer la masse salariale de la fonction publique. Le Bureau des ressources humaines, le Conseil de gestion et le ministère des Finances ont chacun un rôle à jouer afin d'assurer une masse salariale équitable et abordable pour le gouvernement.

Le BRH s'assure que la révision du traitement des employés non syndiqués et des conventions collectives est conforme à la politique de rémunération du gouvernement. Nous avons pour objectif de fournir un savoir-faire, des renseignements et des conseils au gouvernement pour s'assurer de tenir compte des exigences en matière de rémunération selon la capacité financière du gouvernement.

Au cours de l'exercice 2009-2010, les négociations avec sept groupes de négociation, représentant plus de 10 000 employés, se sont poursuivies. Ces groupes comprenaient les sténographes judiciaires, les travailleurs de la voirie, les travailleurs sociaux, les aides-enseignants, les techniciens d'hôpital et le personnel hospitalier.

Of particular note is the certification and negotiation of a first collective agreement for Crown Lawyers. The new collective agreement follows months of consultation with employees, and contains terms and conditions of employment for Crown Counsellors and Crown Prosecutors throughout the province.

Wage Restraint

The Office of Human Resources implemented the wage restraint policy for non-bargaining employees in Parts I, II and III, effective April 1, 2009 to March 31, 2011. A new pay plan will be introduced following the two year wage freeze in April, 2011.

For unionized employees, the wage restraint policy provides a negotiating mandate of two years of zeros followed by modest increases in each of the next two years. The two year wage freeze is to be negotiated in the first two years of each collective agreement as they come due.

References to Adjudication

In 2009-2010, OHR processed 332 adjudications still active from the previous years. The department also received 313 new references to adjudication. There were 186 grievances withdrawn or settled and 28 decisions rendered.

Notons en particulier l'accréditation et la négociation d'une première convention collective pour les procureurs de la Couronne. La nouvelle convention est le résultat de mois de négociations avec les employés et elle renferme les modalités d'emploi pour les avocats de la Couronne et les procureurs de la Couronne.

Modération salariale

Le Bureau des ressources humaines a mis en œuvre une politique de restriction salariale pour les employés non syndiqués des Parties I, II et III, laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009 et prendra fin le 31 mars 2011. Un nouveau régime salarial sera présenté en avril 2011, à la suite du gel des salaires pendant deux ans.

Dans le cas des employés syndiqués, la politique de modération salariale prévoit un mandat de négociation portant sur deux années sans augmentation, suivies d'augmentations modestes au cours de chacune des deux années suivantes. Le gel des salaires devra être négocié pendant les deux premières années de chaque convention collective lorsqu'elle doit être renouvelée.

Renvois à l'arbitrage

Au cours de l'exercice 2009-2010, le BRH a traité 332 renvois à l'arbitrage reportés de l'année précédente. Le Ministère a aussi reçu 313 nouveaux renvois à l'arbitrage. De ce nombre, 186 ont été retirés ou réglés à l'amiable et 28 décisions ont été rendues.

Classifications

OHR reviewed 568 classification and reclassification requests for Parts I, II and III to ensure the proper classification level and an appropriate level of compensation relative to other positions. Staff also represented the employer at Classification Appeal Board hearings.

The joint maintenance committee with CUPE Local 1252 met quarterly and reviewed 489 classification/reclassification requests.

Staff reviewed and amended job classifications in the following bargaining groups to ensure they reflect the current work being done and the education/training requirements: Court Stenographers; Agriculture, Veterinary and Engineering, Land Surveying and Architecture; Administrative Assistants, Clerical and Regulatory, Office, Data Processing and Duplicating Equipment Operation; Rehabilitation and Therapy & Recreation and Culture Program Officer; General Labour and Trades, Part I; Steno, Typing, Clerical, Regulatory and Office Equipment Operation, Part II; General Labour, Trades and Services, Part II; Specialized Health Care Professionals; and Para Medical.

A joint job evaluation study was completed to review the classification of positions in the Engineering & Field Group, affecting approximately 370 employees. The recommendations of the evaluation committee will form the basis for negotiations of the next collective agreement.

Classification des postes

Le BRH a examiné les 568 demandes de classification et de reclassification de postes pour les parties I, II et III, afin de s'assurer que les postes correspondaient au niveau approprié de classification et à un niveau approprié de rémunération relativement aux autres postes. Le personnel a aussi représenté l'employeur aux auditions d'appel de classification du Comité de révision de la classification.

Le Comité conjoint pour le maintien du système de classification avec le SCFP, section locale 1252, s'est réuni chaque trimestre et il a examiné 489 demandes de classification ou de reclassification.

Les membres du personnel ont examiné et modifié les classifications dans les groupes de négociation suivants afin de garantir que celles-ci correspondent aux tâches accomplies et aux exigences en matière d'éducation ou de formation : Sténographes judiciaires; Agriculture, vétérinaires et ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architecture; Assistantes administratives, commis aux écritures et aux règlements et préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie; Réhabilitation et thérapie et agents des programmes culturels et de loisirs; Manœuvres et hommes de métier, Partie I; Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes, Partie II; Manœuvres, hommes de métier et de services, Partie II; Professionnels spécialisés en soins de santé; et Paramédical.

Une étude conjointe d'évaluation des emplois a été réalisée afin d'examiner la classification des postes dans le groupe Techniciens et technologistes des travaux de génie, touchant environ 370 employés. Les recommandations du comité d'évaluation formeront la base des négociations de la prochaine convention collective.

A joint job evaluation study was completed to review the classification of positions in the Technical Inspection Group, affecting approximately 230 employees. The recommendations of the evaluation committee will form the basis for negotiations of the next collective agreement.

As a result of a June 2009 Court of Queen's Bench decision, government was given one year to amend the *Public Service Labour Relations Act*) to give collective bargaining rights to casual workers. Bill 35, An Act to Amend the *Public Service Labour Relations Act*, was introduced on February 16, 2010, with a proclamation date of June 17, 2010.

The legislation will provide interim rights for casuels so that they can be represented by a union, have the ability to file a grievance, receive at least 80% of the applicable job rate, and be recalled on a seasonal basis if performance is satisfactory. The interim rights are in place until a Memorandum of Agreement is negotiated with various unions, and any improvements will be made retroactive to the proclamation date.

Payroll data was analyzed for casual workers in the public service, and a project plan, communication plan and a toolkit for departments was developed to assist in determining the appropriate classification and the resulting rates of pay.

Une étude conjointe d'évaluation des emplois a été réalisée pour examiner la classification des postes dans le groupe Inspections techniques, touchant environ 230 employés. Les recommandations du comité d'évaluation formeront la base des négociations de la prochaine convention collective.

À la suite de la décision que la Cour du Banc de la Reine a rendue en juin 2009, le gouvernement a bénéficié d'un délai d'un an pour modifier la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* afin d'accorder des droits de négociation collective aux travailleurs occasionnels. Le projet de loi 35, *Loi visant à modifier la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, a été déposé le 16 février 2010, sa proclamation étant fixée au 17 juin 2010.

La loi accordera des droits provisoires aux employés occasionnels afin qu'ils puissent être représentés par un syndicat, qu'ils soient capables de déposer un grief, qu'ils puissent recevoir au moins 80 % du taux applicable pour un emploi et bénéficier d'un rappel saisonnier si leur rendement est satisfaisant. Les droits provisoires sont en place jusqu'à ce qu'un protocole d'entente soit négocié avec les divers syndicats, et les améliorations seront rétroactives à la date de proclamation.

Les données de la paie concernant les travailleurs saisonniers dans les services publics ont été analysées, et un plan de projet, un plan de communication et une trousse d'outils ont été élaborés pour aider les ministères à déterminer la classification appropriée et les taux de rémunération en découlant.

Pay Equity

Goal: To assist the Women's Issues Branch in achieving a new pay equity program

In accordance with the *Pay Equity Act, 2009* which requires that pay equity be implemented within Parts I, II and III of the public service, female-dominated classifications were identified within all of the bargaining groups. Staff made initial presentations to CUPE 1840 (Court Stenographer) and CUPE 2745 (Steno, Typing, Clerical, Regulatory and Office Equipment Operation).

Staff also completed joint job evaluation studies with the Laboratory & Medical Group, and with the Nurses Part III Group, and the Nurse Managers & Nurse Supervisors Group. The results of these studies completed with the employee groups will be used to identify any inequities between female-dominated classification and male-dominated classifications performing work of equal or comparable value.

Corporate Human Resource Plan

Goal: To develop and implement a Corporate Human Resource Plan

Work was undertaken during 2009-2010 on the development of a Corporate Human Resource Plan entitled *Building Tomorrow's Public Service Today*. The Corporate Human Resource Plan seeks to address demographic challenges and other workforce trends, and will provide an integrated approach to attract, develop, retain and engage employees. Deputy ministers are the collective owners of the plan and were actively engaged in setting its goals and priorities.

Équité salariale

Objectif : Aider la Direction des questions féminines à exécuter un nouveau programme d'équité salariale.

Conformément à la *Loi sur l'équité salariale de 2009* qui prévoit que l'équité salariale sera mise en œuvre dans les Parties I, II et III des services publics, les classifications à majorité féminine ont été déterminées au sein de tous les groupes de négociation. Les membres du personnel ont donné les présentations initiales au SCFP, section locale 1840 (Sténographes judiciaires), et au SCFP, section locale 2745 (Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes).

Les membres du personnel ont réalisé également des études conjointes d'évaluation des emplois avec le groupe Personnel médical et de laboratoire, et le groupe Infirmières dans la Partie III, de même qu'avec le groupe des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes. Les résultats des études menées avec les groupes d'employés serviront à cerner les inégalités entre les classifications à majorité féminine et les classifications à majorité masculine qui accomplissent des tâches de valeur égale ou comparable.

Plan général des ressources humaines

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre un plan général de ressources humaines.

L'élaboration d'un plan général de ressources humaines a été entreprise en 2009-2010. Intitulé *Construire aujourd'hui la fonction publique de demain*, le plan cherche à relever les défis d'ordre démographique et les autres tendances dans la main-d'œuvre. Il offrira une approche intégrée pour perfectionner, maintenir en poste et mobiliser les employés. Les sous-ministres sont les responsables collectifs du plan et ils ont pris une part active à l'établissement des objectifs et des priorités qui y sont énoncés.

The timeframe of the plan is three years, 2010 to 2013, and will be implemented through annual action plans with performance measures to track progress.

The three overarching goals of the Corporate Human Resource Plan are:

- **Build Capacity:** Growing and strengthening our leadership capacity to sustain a high-performing New Brunswick public service
- **Recruit for Tomorrow:** Modernizing recruitment and position the New Brunswick public service as an employer that offers attractive career opportunities and competitive benefits
- **Retain and Engage:** Creating a vibrant New Brunswick public service work environment that is open, fair, inclusive, safe, healthy and rewarding

In support of improved workforce data and information, staff gathered and analyzed historical trends for exits, commencements, and the size of government over a four-year period to project future trends for the public service. This information will help identify where HR efforts may be required, and will also serve as the baseline to ensure targeted HR programs continue to meet organizational needs.

The official launch of the Corporate Human Resource Plan is targeted for April 2010.

Le plan est triennal, soit de 2010 à 2013, et il sera mis en œuvre par la voie de plans d'action comportant des mesures de rendement pour faire le suivi des progrès.

Voici les trois objectifs principaux du plan général des ressources humaines :

- **Renforcer les capacités :** Nous augmentons et nous renforçons notre capacité de leadership afin de maintenir une fonction publique très performante au Nouveau-Brunswick.
- **Recruter pour demain :** Nous modernisons le recrutement et nous présentons la fonction publique du Nouveau-Brunswick comme un employeur offrant des possibilités de carrière attrayantes et des avantages sociaux concurrentiels.
- **Maintenir et mobiliser :** Nous créons un environnement de travail dynamique, à la fois ouvert, équitable, inclusif, sûr, sain et gratifiant.

Afin d'obtenir de meilleures données et informations sur la main-d'œuvre, le personnel a recueilli et a analysé les tendances historiques des départs, des entrées en fonction et de la taille du gouvernement sur une période de quatre ans afin de projeter les futures tendances dans la fonction publique. Cette information permettra de déterminer là où il faut déployer des efforts relatifs aux relations humaines, et elle offrira également une base de référence pour garantir que les programmes des RH ciblés continuent de répondre aux besoins organisationnels.

Le lancement officiel du plan général des ressources humaines est prévu pour avril 2010.

HR Policies, Programs and Initiatives

Goal: To develop and implement corporate HR policies, programs and initiatives

The Office of Human Resources undertook a number of initiatives in the 2009-2010 fiscal year. The following are a summary of these projects.

Senior Leaders Study Tour

The Senior Leaders Study Tour, now in its second year, offers 10 senior leaders an opportunity to interact and gain insight into the thinking of top leaders and organizations across New Brunswick.

The objective of the tour is to provide value-added experiences while challenging and expanding senior leaders' current views on private, public, not-for-profit and aboriginal activities in the province.

To date, 20 senior leaders have participated in the five-day provincial tour, and had the opportunity to present key observations and recommendations to the Premier and deputy ministers.

Participants from the 2008 and 2009 tours have established an ADM network which provides informal learning and networking opportunities to stimulate innovation and collaboration among executives at this level.

The 2009-2010 tour occurred from October 26 to 30. Planning for the third year of the Senior Leaders Study Tour is underway. The tour is an annual initiative through 2012.

Politiques, programmes et initiatives en matière de ressources humaines

Objectif : Élaborer et mettre en œuvre les politiques, les programmes et les initiatives en matière de ressources humaines

Le Bureau des ressources humaines a entrepris plusieurs initiatives au cours de l'exercice de 2009-2010. Voici un sommaire de ces projets.

Tournée d'étude des cadres supérieurs

La tournée d'étude des cadres supérieurs, qui en est à sa deuxième année, offre la chance à 10 cadres supérieurs d'interagir et d'avoir un aperçu des idées des dirigeants des grands organismes et entreprises de partout au Nouveau-Brunswick.

La tournée vise à fournir aux participants une expérience enrichissante tout en changeant leur façon actuelle de voir les activités du secteur privé, du secteur public, des organismes sans but lucratif et des Autochtones de la province.

Jusqu'à présent, 20 cadres supérieurs ont participé à cette visite provinciale de cinq jours. Ils ont eu la chance de faire part de leurs observations et de leurs recommandations clés au premier ministre et aux sous-ministres.

Ceux qui ont participé à la tournée 2008-2009 ont mis en place un réseau des sous-ministres adjoints procurant des occasions d'apprentissage et de réseautage informelles pour favoriser l'innovation et la collaboration entre les cadres supérieurs de ce niveau.

La tournée 2009-2010 a eu lieu du 26 au 30 octobre. La planification pour la troisième tournée d'étude des cadres supérieurs est en cours. La tournée est un projet annuel qui se poursuivra jusqu'en 2012.

New Professionals Initiative

The New Professionals Initiative was launched in June 2009 and is a focused strategy to recruit, retain and engage new professionals. A province-wide network involving 700 members has been established, guided by a seven-member executive.

The executive held a planning session in September 2009, and out of that session a three-year plan was developed. Five areas of focus for the executive over the coming year include: communications, mentorship, regional engagement, new professional engagement, and collaboration with senior leaders.

In March of 2010, a major event was held in five locations across the province to launch the network's brand, New Wave GNB, and solicit ideas for upcoming initiatives.

OHR will continue in its role of supporting the development of the network, and collaborating in the delivery of its new initiatives.

Succession Planning

All Part I departments and agencies have developed initial succession plans to address critical positions. They are at various stages of profiling positions and implementing strategies to develop internal talent pools, transfer knowledge, and recruit new professionals to ensure a continuous pipeline of qualified candidates.

A Succession Planning Community of Practice was established in 2008 with an HR representative from each department and agency. Members of this group were asked to develop recommendations and tools on three priority items: career growth, performance management, and knowledge transfer.

Initiative pour les nouveaux professionnels

L'initiative pour les nouveaux professionnels a débuté en juin 2009. Elle constitue une stratégie visant à attirer, à retenir et à motiver les nouveaux professionnels. Un réseau provincial de 700 membres a été établi sous la supervision d'un bureau de direction de sept membres.

Celui-ci a tenu une séance de planification en septembre 2009 durant laquelle un plan de trois ans a été élaboré. Voici les cinq domaines sur lesquels il concentrera ses efforts au cours de la prochaine année : la communication, le mentorat, l'engagement régional, la mobilisation des nouveaux professionnels et la collaboration avec les cadres supérieurs.

En mars 2010, une activité importante a eu lieu dans cinq endroits au Nouveau-Brunswick afin de lancer l'image de marque du réseau, Nouvelle vague GNB, et d'obtenir des idées pour les prochaines initiatives.

Le BRH continuera à appuyer le développement du réseau et à collaborer à la prestation de ses nouvelles initiatives.

Planification de la relève

Tous les ministères et organismes de la Partie I ont élaboré des plans de relève pour gérer les postes essentiels. Ces plans sont à divers stades de l'établissement du profil et de mise en œuvre des stratégies visant à créer une réserve de talents interne, à transférer les connaissances et à recruter de nouveaux professionnels pour assurer une réserve continue de candidats qualifiés.

Une communauté de pratique pour la planification de relève a été établie en 2008. Cette communauté est composée d'un représentant des ressources humaines de chaque ministère et organisme. On a demandé aux membres de ce groupe de formuler des recommandations et de mettre au point des outils pour trois secteurs prioritaires : croissance professionnelle, gestion du rendement et transfert des connaissances.

To support career growth and development for all employees, work is underway on a Career Development Portal to provide employees and managers with one-stop access to all information and resources related to career development.

To facilitate performance management in the New Brunswick government, a Performance Management Task Team was established in 2009 to collaborate in the development of common tools and resources.

To facilitate effective knowledge transfer, practical tools including an I-Learn module, supporting guide and templates were launched in early 2010 to facilitate smooth transitions between incumbents and successors, and ensure continuity in service delivery.

Work Time Flexibility Promotions

OHR developed promotional materials for employees and managers to inform them of the various leave options that can help ensure a healthy work-life balance. The following programs were highlighted: pro-rated leave, pre-retirement work time reduction with continuance of regular pension contributions, pre-retirement leave, and deferred salary leave

Pandemic Planning

A Corporate Pandemic Influenza Human Resources Plan was developed jointly by HR directors and OHR to ensure that all employees are treated consistently across the public service during a pandemic. Similar plans exist for all three parts of the provincial governments. This complements continuity plans by addressing the HR issues involved in emergency planning.

Les travaux sont en cours pour créer un portail de développement de la carrière afin d'appuyer la croissance et le perfectionnement professionnels de tous les employés. Les employés et les gestionnaires auront ainsi un accès unique à toute l'information et à toutes les ressources reliées au développement de la carrière.

Un groupe de travail sur la gestion du rendement a été établi en 2009 pour collaborer à la mise au point de ressources et d'outils communs afin de faciliter la gestion du rendement au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Afin de faciliter le transfert efficace des connaissances, des outils pratiques, y compris le module I-Learn, des guides et des modèles ont été lancés au début de 2010. Ces outils et ressources visaient à assurer une transition sans difficultés entre les titulaires et les successeurs et à assurer la continuité dans la prestation des services.

Promotion des horaires de travail souples

Le Bureau des ressources humaines a préparé du matériel promotionnel afin d'informer les employés et gestionnaires des diverses options relatives aux congés qui peuvent assurer un bon équilibre travail-vie. Ce matériel a porté en particulier sur les programmes suivants : congés au prorata, réduction du temps de travail avant la retraite et maintien des cotisations régulières aux régimes de retraite, congés préretraite et congés différés.

Planification de la lutte contre la pandémie

Les directeurs des ressources humaines et le Bureau des ressources humaines ont élaboré un plan gouvernemental des ressources humaines pour la lutte contre une pandémie. Ce plan vise à assurer que tous les employés sont traités de la même façon dans les services publics pendant une pandémie. Il existe des plans similaires pour les trois parties du gouvernement provincial. Ils complètent les plans de continuité car ils portent sur les questions de ressources humaines qui font partie de la planification des mesures d'urgence.

The plan determines roles and responsibilities of employees during a pandemic, outlines applicable policies and guidelines and explains how they would be applied, provides a risk assessment guide to ensure the health and safety of employees, and outlines a communication strategy.

OHR also managed a staffing centre during the outbreak in order to share information and advice, and develop management strategies to ensure a coordinated approach in optimizing deployment of the workforce. The staffing centre also tracked absenteeism through the submissions of daily reports during a pandemic.

Travel Policy

A thorough review of the Travel Policy applicable to Parts I, II and III of the public service was conducted in 2009-2010. The revised policy will take effect June 1, 2010.

The enhancements to the travel policy included an increase to the in-province daily meal allowance, an increase to the out of province daily meal allowance, and a number of amendments to provide further clarity to employees on government business travel and to managers approving expenses.

A review of the policy on eligible expenses for secondments/special projects applicable to Part I was also conducted. The monthly allowance for accommodations, meals and incidental expenses meals was modified to reflect inflationary increases.

Le plan définit les rôles et responsabilités des employés pendant une pandémie, explique les politiques et lignes directrices applicables, explique comment celles-ci seraient appliquées, fournit un guide d'évaluation des risques afin d'assurer la santé et la sécurité des employés et énonce une stratégie de communication.

Le BRH a aussi géré un centre de dotation pendant l'épidémie, ce qui a permis d'échanger de l'information et des conseils, et d'élaborer des stratégies de gestion afin d'assurer une approche coordonnée pour un déploiement optimal de la main-d'œuvre. Le centre de dotation a aussi assuré le suivi de l'absentéisme en soumettant des rapports quotidiens pendant la pandémie.

Directive sur les déplacements

Une étude exhaustive de la Directive sur les déplacements applicable aux Parties I, II et III des services publics a été effectuée en 2009-2010. La directive révisée entrera en vigueur le 1^{er} juin 2010.

Des améliorations ont été apportées à la Directive sur les déplacements : augmentation de l'indemnité quotidienne des repas dans la province, augmentation de l'indemnité quotidienne des repas en dehors de la province, et certaines modifications afin de fournir plus de précisions aux employés qui voyagent pour le gouvernement et aux gestionnaires qui approuvent les dépenses.

Une étude de la directive sur les dépenses admissibles dans le cas des affectations ou projets spéciaux applicables à la Partie I a aussi été effectuée. L'indemnité mensuelle pour l'hébergement, les repas et les dépenses accessoires a été modifiée afin de tenir compte de la hausse de l'inflation.

Official Languages

OHR participated on the Premier's committee on official languages mandated to develop an overall strategy by March 31, 2010.

OHR continued to provide interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to the Official Languages Policies and Guidelines. The department reviewed and updated linguistic profiles for all departments. As of March 31, 2010, profile requirements for Part I were met at a rate of 93.77%.

OHR also monitored competitions to ensure that their linguistic requirements reflected those of the linguistic profile, and processed a total of 383 competitions in Part I. (*See Table 3 on page 37.*)

Langues officielles

Le Bureau des ressources humaines a siégé au Comité du premier ministre sur les langues officielles chargé d'élaborer une stratégie globale d'ici le 31 mars 2010.

Le Bureau des ressources humaines a continué de fournir des services d'interprétation et des conseils opérationnels aux ministères, organismes et commissions relativement aux Politiques et lignes directrices sur les langues officielles. Le ministère a examiné et révisé les profils linguistiques pour tous les ministères. Le 31 mars 2010, 93,77 % des profils linguistiques exigés pour la Partie I étaient achevés.

Le Bureau des ressources humaines a aussi fait le suivi des concours afin de s'assurer que les exigences linguistiques correspondent à celles précisées dans le profil linguistique. Il a également traité un total de 383 concours dans la Partie I. (*Voir tableau 3 à la page 37.*)

OHR has also been working with departments to promote the successful implementation of the new language of work policy that was effective April 1, 2009.

All deputy ministers were asked to promote the new Language of Work Policy and encourage their staff to complete i-Learn modules on both Language of Service and Language of Work.

OHR delivered "train the trainer" sessions to departments so they are able to communicate the policy to their employees.

OHR staff developed and posted a number of tools on the intranet site as part of a training toolkit. The toolkit features information on chairing a bilingual meeting, as well as information for supervisors on communicating with their employees in their language of choice.

Equal Employment Opportunity Program

OHR continued to manage the Equal Employment Opportunity (EEO) Program which helps to create a more balanced workforce that reflects the diversity of the province. The program was established in 1984 and has provided women, Aboriginals, persons with disabilities and members of visible minority groups with equal access to employment, training and advancement opportunities in the public service.

Le Bureau des ressources humaines a aussi travaillé avec les ministères pour promouvoir la mise en œuvre de la nouvelle politique sur la langue de travail qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009.

On a demandé aux sous-ministres de promouvoir la nouvelle politique sur la langue de travail et d'encourager leur personnel à suivre les modules i-Learn sur la langue de service et la langue de travail.

Le Bureau des ressources humaines a offert les séances « Former le formateur » aux ministères afin qu'ils puissent communiquer la politique à leurs employés.

Le personnel du Bureau des ressources humaines a mis au point et affiché sur le site Intranet un certain nombre d'outils qui font partie d'une boîte à outils pour la formation. Cette boîte à outils présente de l'information qui montre comment présider une réunion bilingue, ainsi que des renseignements expliquant aux surveillants comment communiquer avec leurs employés dans la langue de leur choix.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

Le BRH a continué à gérer le programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE), qui aide à créer une main-d'œuvre mieux équilibrée qui témoigne de la diversité de la province. Le programme, établi en 1984, offre aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des groupes de minorités visibles l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi, de formation et d'avancement au sein de la fonction publique.

The program permitted 58 individuals to find long and short-term employment opportunities including 34 individuals placed in term positions. Through the Student Employment and Experience Development (SEED) program, 24 EEO designated individuals benefited from career-related summer employment and gained useful job skills and valuable work experience.

NBCC Governance

Goal: To assist the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour with implementation of the new governance model for the New Brunswick Community College (NBCC) system

The Office of Human Resources provided advice in the areas of labour relations and pension and employee benefits as approximately 1,500 employees moved from Part I of the public service to a separate employer.

Staff also negotiated transition provisions to be included in the new *NBCC/CCNB Act* so that impacted employees would still be eligible for the redeployment program, interdepartmental transfers, and in-service competitions for a period of three years, up to March 31, 2013.

Le programme a permis à 58 personnes de trouver un emploi à long ou à court terme, dont 36 qui ont obtenu un poste pour une durée déterminée. Grâce au programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED), 24 membres des groupes visés par l'EAE ont bénéficié d'un emploi d'été et ont pu acquérir des compétences professionnelles utiles et une précieuse expérience de travail.

Gouvernance du CCNB

Objectif : Aider le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail à mettre en œuvre le nouveau modèle de gouvernance pour le réseau des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick

Le Bureau des ressources humaines a donné des conseils dans les domaines des relations de travail et des régimes de retraite et des avantages sociaux des employés, au moment où environ 1 500 employés sont passés de la Partie I des services publics à un employeur distinct.

Le personnel a aussi négocié des dispositions de transition devant faire partie de la *Loi sur les collèges communautaires* pour que les employés touchés soient encore admissibles au programme de redéploiement, aux transferts interministériels et aux concours restreints pendant une période de trois ans jusqu'au 31 mars 2013.

Pensions and Benefits Governance and Risk Management

Goal: To provide strategic advice to government on pension and benefits issues for sound and prudent decision making.

The Office of Human Resources continued to manage 11 separate legislated or contractual pension plans for employees under Parts I, II, III and IV, as well as some quasi-public organizations. The various pension plans cover in excess 48,000 active contributors and more than 25,900 pensioners. (See Table 1 on page 34.) Within the management of the above plans, OHR processed 14,376 pension benefit requests, which represents a 2.38% increase over the previous year.

Staff prepared pension administrator's reports and newsletters for the CUPE Hospital Employee Pension Plan and Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals. In addition, OHR participated in the Quantitative Service Measurement, a national benchmarking association of seven pension plan administrators across Canada. (See Chart 1 on page 38.)

OHR completed valuations for the *Public Service Superannuation Act* pension plan, *Teachers' Pension Act* plan, the Pension Plan for CUPE Employees of NB Hospitals, and the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals.

Gouvernance et gestion des risques — pensions et avantages sociaux

Objectif : Fournir des conseils stratégiques au gouvernement sur les questions relatives aux pensions et aux avantages sociaux pour une prise de décision saine et prudente.

Le Bureau des ressources humaines a continué de gérer 11 régimes de pension distincts établis au titre d'une loi ou d'une convention pour les employés des Parties I, II, III et IV ainsi que de certains organismes parapublics. Les divers régimes de retraite couvrent plus de 48 000 cotisants actifs et plus de 25 900 retraités. (Voir tableau 1 à la page 34.) En gérant les régimes susmentionnés, le BRH a traité 14 376 demandes de prestations de retraite, ce qui représente une augmentation de 2,38 % par rapport à l'année précédente.

Le personnel a préparé les rapports des administrateurs des régimes de retraite ainsi que des bulletins pour le régime de retraite des employés des hôpitaux membres du SCFP et le régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick. De plus, le BRH a participé à Quantitative Service Measurement. Il s'agit d'une association nationale d'analyse comparative regroupant sept administrateurs de régimes de retraite dans l'ensemble du Canada. (Voir graphique 1 à la page 38.)

Le BRH a effectué des évaluations du régime de retraite prévu par la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*, du régime de retraite des enseignants, du régime de retraite des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP et du régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

Staff coordinated the continued development and implementation of sound governance policies for the negotiated pension plans. In addition, quarterly and ad hoc pension committee meetings were coordinated for the following plans:

- Pension Plan for CUPE Employees of NB Hospitals
- Pension Plan for CBE Employees of NB Hospitals
- Pension Plan for Part-Time and Seasonal Employees of the Province of NB
- Pension Plan for General Labour, Trades & Services of NB School Districts
- Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of New Brunswick School Districts

OHR enhanced various pensions' booklets and its website, resulting in improved communication to our members and employers.

OHR also finalized an amendment to the *Teachers' Pension Act*. The amendment supported New Brunswick teachers who choose to become reservists serving in Afghanistan and in future conflicts.

Le personnel a coordonné l'élaboration et la mise en œuvre continues de saines politiques de gouvernance pour les régimes de retraite négociés. De plus, il a coordonné les réunions trimestrielles et spéciales des comités pour les régimes suivants :

- Régime de retraite pour les employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP
- Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite pour les manœuvres et les hommes de métier et de services des districts scolaires du Nouveau-Brunswick
- Régime de retraite des employés à temps plein des districts scolaires du Nouveau-Brunswick membres de la section locale 2745 du SCFP

Le BRH a amélioré les brochures et son site Web, ce qui a amélioré la communication avec nos membres et les employeurs.

Le BHR a aussi mis au point une modification à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*. La modification a appuyé les enseignants qui choisissent de devenir réservistes et de servir en Afghanistan et dans de futurs conflits.

Benefits Programs

OHR continued to manage non-pension benefit programs such as Health and Dental plans and the Long Term Disability Program. (See Table 2 on page 35.) Within the management of these programs, OHR processed 697 non-pension benefit applications. Staff also produced and issued 37,905 employee benefits statement to employees under various pension plans, and 14,598 non-pension statements.

The Standing Committee on Insured Benefits (SCIB) began a complete review of its governance structure and policies. The review will be completed in 2010-2011.

Genesys Project – Phase II

Goal: To implement Genesys Phase II

The Genesys software module calculates net pay amounts, generates direct deposits and cheques, supports the income tax process, and produces T4 slips for pensioners and for all employees in Parts I and II. OHR was advised by Genesys Software Solutions that the software required upgrading.

This three-year project was completed during fiscal year 2009-2010 with the implementation of the Genesys Phase II upgrade of the HRIS payroll module. Coordinated testing for this joint project of OHR and the Department of Education was completed in November 2009, and came online in January and February 2010.

Régimes d'avantages sociaux

Le BRH a continué à gérer les autres régimes d'avantages sociaux comme les régimes de soins médicaux et dentaires et le régime d'invalidité de longue durée. (Voir tableau 2 à la page 35). En gérant ces régimes, le BRH a traité 697 demandes relatives aux autres régimes de retraite. Le personnel a aussi établi 37 905 états de prestations qu'il a distribués aux employés cotisants à divers régimes de retraite et 14 598 demandes relatives aux autres avantages sociaux.

Le Comité permanent sur les régimes d'assurance a entrepris une étude complète de sa structure de gouvernance et de ses politiques. Cette étude sera achevée en 2010-2011.

Projet Genesys – Phase II

Objectif : Mettre en œuvre la phase II du Projet Genesys

Le module logiciel Genesys calcule les montants du salaire net, produit des virements automatiques et des chèques, appuie le processus relatif à l'impôt sur le revenu et produit des feuillets T4 pour les pensionnés et tous les employés des Parties I et II. Le BRH a été avisé par Genesys Software Solutions que le logiciel doit être mis à niveau.

Ce projet de trois ans a été achevé pendant l'exercice financier 2009-2010 par la mise à niveau du module de paie SIRH de la Phase II de Genesys. L'essai coordonné du projet mixte du BRH et du ministère de l'Éducation a été achevé en novembre 2009, ce module ayant été mis en ligne en janvier et février 2010.

The final phase of the Genesys project enabled OHR to better integrate year-end processing with the weekly regular payroll, and to produce and distribute approximately 15,000 T4 (Part I) and 40,000 T4A (Pension) tax forms to current and former government employees. All Canada Revenue Agency electronic filing was completed by the end of February and the Office of the Attorney General completed its enhanced yearly audit of the project processes and results by March 2010.

La phase finale du projet Genesys a permis au BRH de mieux intégrer le traitement de fin d'année à la feuille de paie ordinaire, et de produire environ 15 000 feuillets T4 (Partie I) et 40 000 formulaires d'impôt T4A qui ont été distribués aux employés actuels et anciens du gouvernement. Tout le dépôt électronique de l'Agence du revenu du Canada avait été effectué à la fin de février et le bureau du procureur général avait terminé sa vérification annuelle des processus et des résultats en mars 2010.

Internal Services Alignment

Goal: To improve the delivery of common services and to support the transition of the HR Payroll and Operations system (HRIS) to the Shared Services Agency (SSA)

The *Civil Service Act (CSA)* was identified as one of the Acts to be reviewed under the Internal Services Alignment initiative to allow for the streamlining of internal processes and administrative practices related to staffing.

The last major revisions to this Act, which applies to government departments within Part I of the public service, were made 25 years ago. Modernized recruitment and selection processes will be more responsive to today's labour market, and make hiring more efficient and less costly.

The legislation was introduced on May 12, 2009, and received Royal Assent on June 19th, 2009. Consultations were held with senior managers, the HR community, the Ombudsman, and unions on staffing policies in September/October 2009, and the regulations were approved in November 2009. The new Act and staffing policies have been effective since December 1, 2009.

Training sessions have been delivered to approximately 700 deputy ministers, assistant deputy ministers, the Human Resource community, managers and executive assistants.

Adaptation des services internes

Objectif : Améliorer la prestation de services communs et appuyer la transition du système de la feuille de paie et des opérations (SIRH) de ressources humaines à l'Agence des services internes (ASI).

Il a été déterminé que la *Loi sur la fonction publique (LSP)* était une des lois à réviser dans le cadre de l'Initiative de l'Adaptation des services internes afin de permettre la rationalisation des procédés internes et des méthodes administrations reliés à la dotation.

Les révisions majeures les plus récentes de cette loi qui s'applique aux ministères de la Partie I des services publics remontent à 25 ans. Les méthodes de recrutement et de sélection modernisés seront mieux adaptés au marché du travail actuel et rendront l'embauche plus efficace et moins coûteuse.

La loi a été déposée le 12 mai 2009 et a reçu la sanction royale le 19 juin 2009. Des consultations ont été effectuées auprès de cadres supérieurs, de la communauté des ressources humaines, de l'Ombudsman et des syndicats au sujet des politiques sur la dotation en septembre et octobre 2009. La réglementation a été approuvée en novembre 2009. La nouvelle loi et les politiques sur la dotation sont en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2009.

Des séances de formation ont été offertes à environ 700 sous-ministres, sous-ministres adjoints, employés des ressources humaines, gestionnaires et adjoints administratifs.

These changes do not affect the core values and principles of hiring, which are based on merit, non-partisanship, fairness, access and transparency.

During 2009-2010, activities were undertaken to prepare for the transfer of the Human Resources Information System (HRIS) branch payroll and staff function to the Shared Services Agency on April 1, 2010.

Budget Restraint Response

Goal: To assist in the development and implementation of budget restraint measures in the Government of New Brunswick

Workforce transition strategy – Redeployment

The redeployment program provides employees who are laid off with priority consideration for a 12 month period for vacant positions being filled within the public service.

With redeployment efforts, the impact on the majority of employees affected by program and service reductions in 2009-2010 has been minimal. OHR continued to support ongoing efforts in Parts I, II, and III to ensure that priority consideration was given to impacted employees.

Hiring Freeze

Since the hiring freeze for open competitions came into effect March 17, 2009, OHR has been monitoring hiring activities.

Ces modifications n'ont pas d'effets sur les valeurs de base et les principes d'embauche, qui sont fondés sur le mérite, la non-partisanerie, l'équité, l'accès et la transparence.

En 2009-2010, les préparatifs ont été entrepris en vue du transfert, le 1^{er} avril 2010, de la fonction de la feuille de paie du personnel de la Direction du système d'information sur les ressources humaines (SIRH) à l'Agence des services internes.

Réponse aux restrictions budgétaires

Objectif : Aider à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures de restrictions budgétaires au sein du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Stratégie de transition de la main-d'oeuvre – Redéploiement

Le programme de redéploiement accorde aux employés mis à pied une attention prioritaire pendant une période de 12 mois pour les postes vacants qui sont pourvus au sein des services publics.

Grâce aux efforts de redéploiement, l'impact sur la majorité des employés touchés par les réductions des programmes et des services en 2009-2010 a été minime. Le Bureau des ressources humaines a continué d'appuyer les efforts continus dans les Parties I, II, et III afin de s'assurer qu'une attention prioritaire soit accordée aux employés touchés.

Gel de l'embauche

Depuis l'entrée en vigueur du gel de l'embauche pour les concours publics le 17 mars 2009, le Bureau des ressources humaines a suivi les activités en matière d'embauche.

Effective Organization

Goal: OHR is a high performing organization

OHR has highlighted several priorities that will position the department as a high performing organization.

In 2009-2010, the department was focused on succession planning strategies for the department, implementing the remaining 2007 Employee Engagement Survey action plan strategies, updating OHR Business Continuity Plans, implementing the Information Security Policy, and documentation of the Central Salary Draw process.

Organisation efficace

Objectif: Le Bureau des ressources humaines est une organisation à haut rendement

Le Bureau des ressources humaines a ciblé plusieurs priorités qui positionneront le ministère comme une organisation à haut rendement.

En 2009-2010, le ministère s'est concentré sur des stratégies de planification de la relève, la mise en œuvre des autres stratégies du plan d'action du Sondage sur l'engagement des employés, la mise à jour des Plans de continuité des opérations, la mise en œuvre de la politique de sécurité et la documentation du processus de la provision centrale pour traitements.



Table 1 / Tableau 1

Pension Plans/Régimes de retraite

Plan	Year Ending	*Number of Members	Employee Contributions	Employer Contributions	Number of Pensioners	Pension Payroll	Pension Fund
Régime	Année finissant le	*Nombre de participants	Cotisations des employés	Cotisations des employeurs	Nombre de pensionnés	Feuille de paie des retraités	Fonds de retraite
<i>Public Service Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite dans les services publics</i>	03-31-2010	19,692	\$ 69,596,000	\$ 153,730,000	11,919	\$ 226,306,000	\$ 4,604,567,000
<i>Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants</i>	03-31-2010	10,116	\$ 45,871,000	\$ 130,526,000	8,104	\$ 240,938,000	\$ 3,713,808,000
<i>Members' Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite des députés</i>	03-31-2010	53	\$ 495,280	\$ 2,355,512	84	\$ 2,843,611	N/A
<i>Provincial Court Act Loi sur la Cour provinciale</i>	03-31-2010	32	\$ 432,000	-	26	\$ 1,046,000	\$ 27,270,000
<i>Ombudsman Act Loi sur l'Ombudsman</i>	03-31-2010	-	-	-	2	\$ 214,269	N/A
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals/Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-2009	8,517	\$ 25,167,425	\$ 24,437,967	1,544	\$ 33,749,727	\$ 1,011,631,014
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals/Régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-2009	6,699	\$ 12,409,039	\$12,056,124	2,604	\$ 29,962,413	\$ 422,608,414
Pension Plan for Management Employees of NB School Districts/Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	12-31-2009	-	-	-	89	\$ 1,094,838	\$ 10,848,288
Pension Plan for General Labour, Trades & Services of N.B. School Districts/Régime de retraite pour les manœuvres, hommes de métier et de services des districts scolaires du N.-B.	12-31-2009	2,172	\$ 3,566,376	\$ 5,084,496	1,315	\$ 13,079,121	\$ 235,638,623
Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of N.B. School Districts/Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du N.-B.	12-31-2009	828	\$ 865,578	\$ 1,245,428	260	\$ 1,581,174	\$ 51,512,495
Pension Plan for Part-Time & Seasonal Employees of the Province of N.B./Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	12-31-2009	10,111	\$ 9,012,767	\$ 8,668,963	N/A	N/A	\$ 125,021,500

*Number of members includes active, inactive and members on leave. / Nombre inclut les participants actifs, inactifs et ceux en congé.

Table 2 / Tableau 2

Non-Pension Benefits Summary/Résumé des autres avantages sociaux

	<i>Long-term Disability Invalidité longue durée</i>		<i>Health and Dental Soins médicaux et dentaires</i>		<i>Deferred salary Salaire différé</i>
	<i>General Général</i>	<i>Nurses and CUPE 1251 Infirmières et SCFP 1251</i>	<i>Health Soins médicaux</i>	<i>Dental Soins dentaires</i>	
Plan Year Ending Année du régime se terminant	30-06-10	30-06-10	30-06-10	30-06-10	01-04-10
Number Covered * Nombre d'assurés*	12,702	6,577	37,259	32,970	31
Number of Claims N° de demandes	265	318	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Amount of Claims Montant de demandes	5,772,157	5,656,056	73,397,301	14,409,665	N/A S/O
Disability Reserves** Réserves pour invalidités**	\$16,834,000	\$19,763,000	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Disability Waivers this Year*** Nombre de dispenses en raison d'invalidité cette année***	113	116	259	248	N/A S/O
Disability Waivers Total Total des dispenses en raison d'invalidité	357	393	314	300	N/A S/O
Number of Conversions† Nombre de conversions†	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
Conversions-Charges†† Frais des-conversions††	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O

Notes:

* **Number Covered** : Number of employee participants covered — i.e., does not include spousal or child dependents. Health and Dental includes retiree participants.

** **Disability Reserves**: Estimated reserves to fund the future cost for those participants who are deemed disabled.

*** **Disability Waivers**: Participants for whom premium contributions were waived due to disability.

† **Conversions**: At retirement, participants may convert their group life insurance coverage to an individual life insurance policy without the medical evidence requirement.

†† **Conversion Charge**: A charge to the Group Life Plan when a participant elects to convert insurance.

⁽¹⁾ EFAP claims are expressed in terms of accesses to the services.

⁽²⁾ Program costs are calculated as rate per employee, per month.

Table 2 (continued)/Tableau 2 (suite)

Group Life Insurance Assurance-vie collective			Accidental Death and Dismemberment Décès ou mutilation par accident			Employee and Family Assistance Program Programme d'aide aux employés et leur famille	
Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Dependent Personnes à charge	Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Voluntary Volontaire	Employees Employés	Dependents Personnes à charge
30-04-10	30-04-10	30-04-10	30-04-10	30-04-10	30-04-10	31-12-09	
36,663	15,819	18,215	36,663	15,819	16,479	11,847	
51	29	51	78	3	12	1,481 ⁽¹⁾	341 ⁽¹⁾
\$2,095,239	\$2,001,488	\$600,000	\$222,939	\$87,503	\$242,467	\$921,948 ⁽²⁾	
\$429,597	\$1,177,728	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
329	163	187	329	163	176	N/A S/O	N/A S/O
1,335	641	744	1,335	641	742	N/A S/O	N/A S/O
71	2	0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O
\$258,009	\$16,045	\$0	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O	N/A S/O

Notes :

***Nombre d'assurés** : Nombre d'employés participants couverts — c'est-à-dire ne comprend ni les conjoints ni les enfants à charge. Les soins de santé et dentaires couvrent les participants retraités.

****Réserves pour invalidité** : Réserves estimées en vue de financer les coûts à venir pour les participants réputés être invalides.

*****Dispenses en raison d'invalidité** : Participants dispensés de contribuer en raison d'une invalidité.

†**Conversions** : Au moment de la retraite, les participants peuvent convertir leur assurance-vie collective en une assurance-vie individuelle sans avoir à subir un examen médical.

††**Frais de conversion** : Des frais imposés au régime d'assurance-vie collective lorsqu'un participant décide de convertir l'assurance.

⁽¹⁾ Les réclamations en vertu du PAEF sont exprimées en termes d'accès aux services.

⁽²⁾ Les coûts du programme sont calculés selon un taux mensuel par employé.

Table 3

**Competitions by Department ⁽¹⁾
April 1, 2009 to March 31, 2010**

Department/Agency	Open	In-service
Aboriginal Affairs Secretariat	0	0
Advisory Council on the Status of Women	0	0
Agriculture and Aquaculture	5	6
Business New Brunswick	2	0
Communications New Brunswick	0	1
Education	8	7
Energy	0	0
Energy Efficiency NB	0	0
Environment	0	10
Executive Council Office	0	0
Finance	0	3
Fisheries	0	0
Health	48	9
Intergovernmental Affairs	0	0
Justice and Consumer Affairs	11	16
Labour and Employment Board	0	1
Local Government	1	1
Natural Resources	0	4
NB Advisory Council on Youth	0	0
NB Police Commission	0	0
Office of Human Resources	0	0
Office of the Attorney General	16	2
Office of the Auditor General	0	0
Office of the Comptroller	4	0
Office of the Premier	0	0
Population Growth Secretariat	0	2
Post-Secondary Education, Training and Labour	2	23
Premier's Council on the Status of Disabled Persons	0	0
Public Safety	10	0
Regional Development Corporation	0	0
Service New Brunswick	10	11
Social Development	16	58
Supply and Services	6	10
Tourism and Parks	1	2
Transportation	53	18
Wellness, Culture & Sports	0	6
TOTAL (2)	193	190

1) Responsibility for the activity has been delegated to each department

2) Does not include seasonal and term appointment competitions, or intra-departmental competitions.

Note: In-service Competitions are closed competitions that are open only to employees appointed to the civil service and candidates registered with the EEO program.

Tableau 3

**Concours par ministère ⁽¹⁾
du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010**

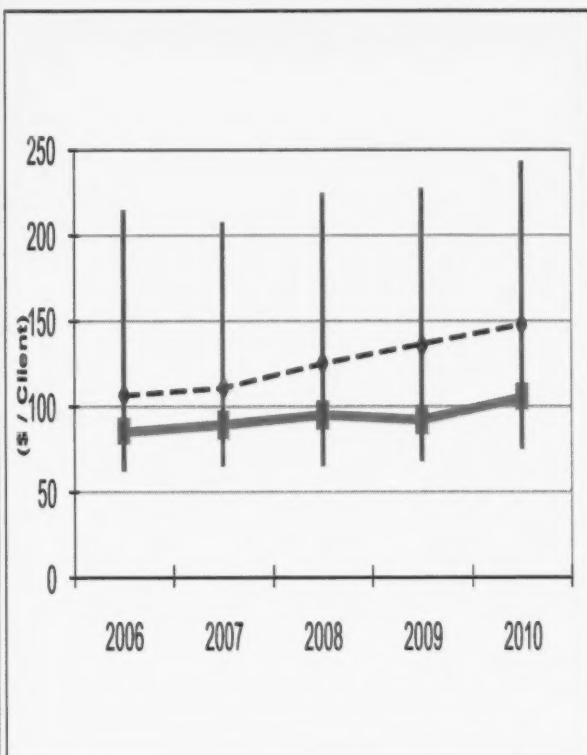
Ministère/organisme	Public	Interne
Affaires intergouvernementales	0	0
Agriculture et Aquaculture	5	6
Approvisionnement et Services	6	10
Bureau du Conseil exécutif	0	0
Bureau du contrôleur	4	0
Bureau des ressources humaines	0	0
Cabinet du Premier ministre	0	0
Cabinet du procureur général	16	2
Cabinet du vérificateur général	0	0
Commission de police du Nouveau-Brunswick	0	0
Commission du travail et de l'emploi	0	1
Communications Nouveau-Brunswick	0	1
Conseil consultatif de la jeunesse du Nouveau-Brunswick	0	0
Conseil consultatif sur la condition de la femme	0	0
Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées	0	0
Développement social	16	58
Éducation	8	7
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	2	23
Efficacité Nouveau-Brunswick	0	0
Énergie	0	0
Entreprises Nouveau-Brunswick	2	0
Environnement	0	10
Finances	0	3
Gouvernement locaux	1	1
Justice et Consommation	11	16
Mieux-être, Culture et Sport	0	6
Pêches	0	0
Ressources naturelles	0	4
Santé	48	9
Secrétariat des affaires Autochtones	0	0
Secrétariat de la croissance Démographique	0	2
Sécurité publique	10	0
Services Nouveau-Brunswick	10	11
Société d'aménagement régional	0	0
Tourisme et Parcs	1	2
Transports	53	18
TOTAL (2)	193	190

1) La responsabilité de cette activité a été confiée à chaque ministère.

2) Ne comprend pas les concours pour les emplois saisonniers et à durée déterminée, ou les concours intra-ministériels.

Remarque : Un concours restreint est un concours uniquement ouvert aux personnes employées dans la fonction publique et aux candidats inscrits au programme EAE.

Chart 1
Total Pension Administration Cost
per Total Client (\$)
2006-2010

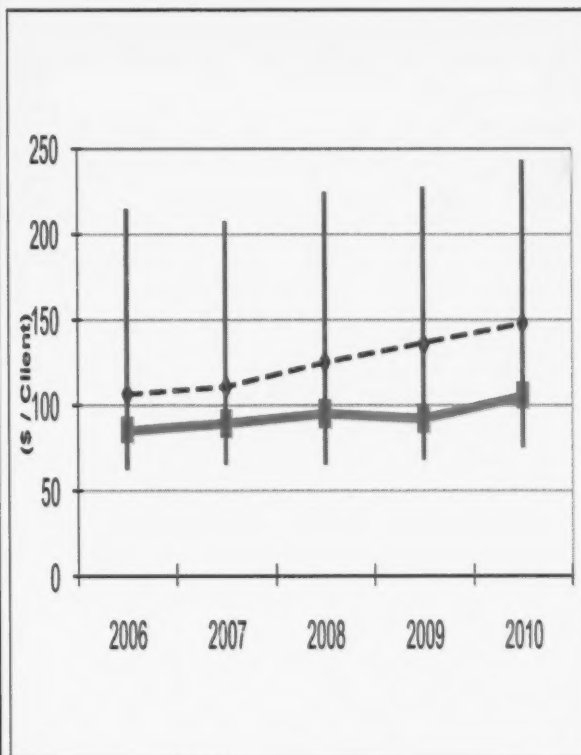


■ NB -◆- QSM Average

New Brunswick public pensions administration cost per client was the third lowest, at \$105 per client. The range of cost within the group was from \$74 to \$243.

Other participants in the survey include Alberta Pensions Administration, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission Administrative des Régimes de Retraite et d'Assurances, OPSEU Pension Trust, and Federal Public Service Superannuation Account.

Graphique 1
Coût d'administration total par groupe
total de clients (\$)
2006-2010



■ NB -◆- Moyenne QSM

Le coût d'administration des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au troisième rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 105 \$ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 74 \$ et 243 \$.

Ont également participé au sondage : Alberta Pensions Administration, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, Fiducie du régime de retraite du SEFPO, Compte de pension de retraite de la fonction publique du Canada.

Notes

